

# 民办中小学青年教师工作满意度的现状与对策

邢茹<sup>1</sup>, 邢宇<sup>2</sup>

<sup>1</sup>信阳师范大学教育科学学院, 河南 信阳

<sup>2</sup>太原理工大学现代科技学院, 山西 太原

收稿日期: 2023年10月22日; 录用日期: 2023年11月20日; 发布日期: 2023年11月27日

## 摘要

民办中小学青年教师作为民办中小学教师的教育主要力量, 现阶段其工作满意程度正在逐渐下降, 因此, 提高民办青年教师的工作满意度是最重要、最基础、最持久的工作。为了解决民办中小学青年教师职业边界紊乱、专业成长缓慢、历练机会欠缺以及教师工作文化环境建设不完善的问题, 需从四个方面着手: 合理量化教师工作时间与内容、开启“传、帮、带”帮扶模式、提供给青年教师更多历练机会和充分发挥校内文化的感染作用。真正做到从民办中小学青年教师的角度和视野去安排教师的工作, 进一步提高青年教师对自我工作的满意度, 减少其对工作的怠慢, 增强民办中小学青年教师的自信心。

## 关键词

民办中小学, 青年教师, 工作满意度

# Research on the Current Situation and Countermeasures of Job Satisfaction of Young Teachers in Private Primary and Secondary Schools

Ru Xing<sup>1</sup>, Yu Xing<sup>2</sup>

<sup>1</sup>School of Educational Science, Xinyang Normal University, Xinyang Henan

<sup>2</sup>College of Modern Science and Technology, Taiyuan University of Technology, Taiyuan Shanxi

Received: Oct. 22<sup>nd</sup>, 2023; accepted: Nov. 20<sup>th</sup>, 2023; published: Nov. 27<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

Young teachers in private primary and secondary schools are the main force in the education of private primary and secondary school teachers, and their job satisfaction is gradually declining at

this stage. Therefore, improving the job satisfaction of private young teachers is the most important, the most basic and the most lasting work. In order to solve the problems of chaotic professional boundaries, slow professional growth, lack of experience opportunities and imperfect construction of teachers' work culture environment, it is necessary to start from four aspects: reasonable quantification of teachers' work time and content, opening the "passing, helping and guiding" help mode, providing young teachers with more experience opportunities and giving full play to the infecting role of school culture. We should really arrange teachers' work from the perspective and vision of young teachers in private primary and secondary schools, further improve young teachers' satisfaction with self-work, reduce their neglect of work, and enhance their self-confidence.

## Keywords

Private Primary and Secondary Schools, Young Teachers, Job Satisfaction

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

民办中小学青年教师作为民办中小学教师的教育主要力量, 现阶段其工作满意程度正在逐渐下降。针对青年教师的工作满意度, 许多学者已经进行了调查研究。在民办中小学管理工作中, 提高青年教师的工作满意度是最重要、最基础、最持久的工作。只有满足了民办中小学青年教师的发展需求, 学生的发展才能得到实现, 才能进一步提升民办中小学校的教育满意度, 办好人民满意的教育。因此, 各民办中小学应始终把提高民办中小学青年教师的工作满意度放在重要的位置, 并积极采取有效措施确保落实到位。

教师工作满意度的研究, 源于工作满意度研究, 最早见于 1935 年霍伯克(Hoppock)发表的一篇《工作满意度》[1]的文章。工作满意度是指员工在心理与生理两方面对环境因素的满意感受, 也就是员工对工作情景的主观反应[1]。民办中小学青年教师的工作满意度, 指民办中小学青年教师对工作环境、工作条件、职业地位等方面的整体感受和满意程度。民办中小学青年教师工作满意度是一种带有极强情绪色彩的工作情况反映, 决定了青年教师的工作积极性及情感的投入, 对学校教学产生一定的影响, 从而也影响着民办中小学生的身心发展和学习态度。倘若民办中小学青年教师的工作满意度高, 其在工作时就会保持积极向上的精神状态, 并将这种健康良好的情绪传递给学生, 进而提高学生的学习效果[2]。通过研究民办中小学青年教师的工作满意度, 民办中小学校办学能及时了解青年教师的工作实际情况, 并以此提升民办中小学校的管理质量。

## 2. 提升民办中小学青年教师工作满意度的价值意蕴

民办中小学青年教师作为民办中小学教师的教育主要力量, 现阶段其工作满意度呈下降趋势。依据新时代民办教育发展的新理念, 需坚持对民办中小学青年教师的规范引领, 保障其合法权益, 提高民办中小学青年教师的工作满意度主要有以下三点意义。

### 2.1. 是提高民办青年教师社会地位的有效途径

民办中小学青年教师工作满意度的提升, 有利于提高民办青年教师的社会地位。提高教师工作满意

度,需先改善民办校园文化环境,增强民办教师文化管理,搭建民主管理平台,加强管理者与青年教师之间的沟通。对办学者也提出要求,要对青年教师给予更多的理解、帮助和支持,以此削弱青年教师的心理担忧,强化管理者对青年教师工作的认可和支持。同时,学校管理者的支持能够缓解青年教师的工作压力,改变青年教师的工作状态和行为方式,还能有效提高社会对青年教师、民办学校的评价,为青年教师和民办学校赢得社会的认可,从而提高民办中小学青年教师的社会地位。

## 2.2. 是调动民办青年教师积极工作的重要举措

民办中小学青年教师工作满意度的提升,有利于调动民办青年教师积极参与教育工作。民办中小学青年教师工作满意度的研究,不仅能够提高对青年教师工作满意度的评价水平,而且有利于“以人为本”的教师管理模式的构建,吸引更多优秀的青年教师加入到民办教育工作中来[3]。在改善民办中小学校管理工作的过程中,能够对民办中小学校教育工作进行有效评估。最重要的是有利于促进青年教师队伍的构建,只有青年教师对自己的工作相当满意,才能够调动民办青年教师积极参与教育工作,全身心地投入其中,达到教师职业的本质要求:爱岗敬业。

## 2.3. 是实现民办青年教师自我价值的关键环节

民办中小学青年教师工作满意度的提升,有利于实现民办青年教师的自我价值。对于青年教师工作满意度的研究,其实也是目前民办中小学校建设管理中的一个重要任务。当今精神社会倡导的是对人文精神的追求以及自我价值的实现,那么在民办中小学教育工作中青年教师也一样,迫切期盼能够通过工作来实现自我价值[3]。民办中小学管理者在想方设法提升教师工作满意度的过程中,可以清楚了解到教师工作中的思想变化,发现青年教师工作中的问题,进而明了青年教师想要实现自我价值的需求,制定计划,采取措施。与此同时,学校自然而然地也就提高了自身的工作满意度。

## 3. 民办中小学青年教师工作满意度的现状分析

近几年来,我国民办教育尤其是民办中小学的办学环境面临着系统性变革,民办中小学及教师面临着巨大挑战。随着《中华人民共和国民办教育促进法》的正式生效,一些关于民办教育的政策也随之逐步落实,但许多政策并没有落实到位,民办中小学青年教师工作中仍存在一些问題,这些问題引发青年教师对自己工作的不满,主要有以下四个方面。

### 3.1. 民办中小学青年教师职业边界絮乱

很多人会羡慕民办中小学教师的早涝保收,但如果真正走近民办教师的工作和生活,我们会发现民办教师的日常并不轻松悠闲,尤其民办中小学青年教师群体“超长待机”现象显著,在国内愈演愈烈。虽然部分民办中小学青年教师不介意延长工作时间,但外界没有权力要求民办中小学教师都要按这种“高标准”来延长工作时间,增加教学任务与非教学任务,教学任务包括传授学生基础知识和基本技能,发展学生智力、能力和体力,培养学生情感、态度、品德和个性心理品质等,还涉及到迎检任务、监管午餐、课后服务等非教学任务,这些任务需要延长工作时间来完成。民办中小学青年教师在超长工作中耗费了大量的人力和物力资源,极具扩大了工作时间边界和工作内容边界,造成教师职业边界的絮乱,由此引发民办中小学青年教师的不满。

### 3.2. 民办中小学青年教师专业成长缓慢

青年教师的专业成长离不开新老教师的结合。在现实中,民办中小学青年教师接受的教育学专业学习和培训相对较少,少数仅仅接受过入职培训,缺少带头人“传、帮、带”帮扶,欠缺教学实践的针对

性和指导性,培训效果不佳,趋于形式化。而且民办中小学青年教师自身教育教学能力还处于萌芽阶段,初登讲台,心中无底,教学重点把握不准[4],教学经验欠缺、专业知识不足、脱离实践教学等[5]。显而易见,青年教师与中老年教师有相当大的差距[6],老教师可以游刃有余的将课本上的内容在课堂上照本宣科地讲出来,但若是想让青年教师讲好一节课,需要多次练习,备好教材、学生以及教法。面对青年教师专业成长缓慢、专业性弱、个人追求无法实现,工作满意度由此降低的局面,迫切需要中老年教师发挥“传、帮、带”的作用。

### 3.3. 民办中小学青年教师历练机会欠缺

民办中小学校常见的问题为,对民办中小学青年教师的“重使用而轻培养”,这样在招聘教师时促使民办中小学教师步入不培训就上岗的恶性循环之中。另外,一些民办中小学校对青年教师的实践机会投入资金及时间精力较少,导致青年教师在工作中得不到指导与帮助,自主能力得不到历练与发展,思维定势,独立性差,自我反思能力不足,教学水平无法提高。而且,青年教师实践机会少,没有足够机会在各类实践与行动中发现问题,并及时完善自我,所以当青年教师面对生活和工作中遇到的问题时,表现为不知所措,无力解决,同时也造成其对工作的不满。因此,民办中小学校办学应该为青年教师搭建更多的平台,提供更多学习历练、独立思考的机会,使其在专业指导帮助下,有效提高自身的能力。

### 3.4. 民办教师工作文化环境建设不完善

青年教师作为民办中小学校可持续发展的主力军,其发展水平、创造力、积极性以及对学校的忠诚度关系到民办中小学的竞争实力和长远发展[7]。然而,青年教师要想实现自主专业发展的目的,提高自身的工作满意度,除了需要自己具有自主发展的意识和动力外,还需要良好的校内文化环境做支持。但是,多数民办中小学校在制定教师管理制度、规范教师行为、提供教师专业研修和评价教师绩效等方面不完善,没有结合校内文化所独有的价值与追求,也没有充分发挥出校内文化环境的感染作用。管理者对民办中小学教师的规范、引导和评价落实也不全面,在当下工作环境中,青年教师缺失价值感、归属感,总而言之,校内文化环境的建设不够完善,对青年教师的感染性不强,青年教师滋生不满。各民办中小学校应高度重视改善青年教师开展工作的环境,激发其对工作的热情,同时也要给予尊重和重视。

## 4. 民办中小学青年教师工作满意度的提升对策

随着《中华人民共和国民办教育促进法实施条例》、《关于鼓励社会力量兴办教育促进民办教育健康发展的若干意见》的提出,对民办中小学青年教师的工作具有指导意义和规范作用,联动上下,需先提升民办中小学青年教师的工作满意度,调动其工作积极性,实现其自我价值。因此,民办中小学校应开启教师“传、帮、带”帮扶模式,提供给青年教师更多的历练机会,进行指导与规范,助力青年教师专业成长,学会慎独。

### 4.1. 合理量化教师工作时间与内容

教师绝对不是全能的,正如我们的教育不是万能的。然而现在的民办学校 and 教师,除了承担“升学任务”外,其他非教学负担也接踵而来,要求教师要做好教学检查、质量评估、文明建设、卫生城市、安全校园、传统文化进校园、回复家长信息、处理特殊学生问题、完成网络学习等任务。各民办中小学校教师可以通过教育部门网站的区域民办学校征集意见邮箱向有关管理部门反映情况,作为管理民办学校的教育相关部门应该对民办中小学教师非教学负担过重的问题有深刻的认识和切身的体会,相关部门会积极采取措施,用教育法律来规范民办教师的工作,应合理量化教师工作时间与内容,并安排有关部



门监督落实,同时制定合理的问卷,进行问卷调查,定期了解民办教师工作情况,分析教师工作满意程度。例如,对民办中小学教师各项工作的具体时间与工作内容进行合理的量化,可制定合理的工作时间和内容量化标准,规范民办教师职业边界,这对于解决教师工作时间过长,工作负担过重导致教师职业边界紊乱显然很有帮助。

#### 4.2. 开启“传、帮、带”帮扶模式

为促进民办中小学青年教师实现更好的专业发展,民办学校应该对青年教师进行教育学、教育心理学等相关知识的培训,以及开启“传、帮、带”帮扶模式。民办中小学各学科教研组成员应针对教师专业发展现状、学科教学问题,坚持理论联系实际的原则,每月至少开展一次交流研讨活动,通过理论学习、课标研读、课堂研究、教学思考等活动,发挥示范引领作用,指导青年教师探索教育教学的规律,凝练教育教学思想,总结教育教学成果,以及引领青年教师成为其区域内骨干教师、教学能手、学科名师和专家型教师。同时,中老年教师与青年教师也要结对协调互相帮扶,在教研室总体协调下,实行“传、帮、带”帮扶模式,通过开展备课指导、听课评课、专题讲座等活动,从而带动教研教学、课程开发、民主管理,帮助青年教师提升学科教学能力,加速成长。例如,要培养专职于本校的青年教师,用心关注他们的成长,在教学上引导他们全面思考,定期开展教学诊断、研课磨课、示范指导等活动,帮助青年教师尽快胜任和做好本职工作,助力青年教师的专业成长,顺利完成学科带头人的新老交替[8]。

#### 4.3. 提供给青年教师更多历练机会

教师不仅要有一桶水,而且还要有一桶活水,不仅要有活水,而且要有清水。作为一名青年教师,更应该要不断更新知识,不断历练教师各项工作本领。民办中小学青年教师可以通过参与实践活动,通过活动载体,改善青年教师心智模式,培养其独立自主能力[9]。青年教师培训是“授之渔”,而不是“授之鱼”,是要将“捕鱼”的本领传给教师,而不是把“鱼”直接递到他们面前。在培养民办青年教师自主独立之前,应先向受益者表明他们的培养目标,表明原由,提供给青年教师各岗位历练机会,使其亲历亲为,优劣分明,践行“四有”好老师标准,养成独立自主的好习惯。例如,关于民办青年教师自己的事情,应该给予他们机会让其学着自已来解决,问题解决过程中即使出现错误也无妨,他们需要在跌爬中慢慢成长。对于主要实践活动可由民办青年教师自行办持,积极参与谋划,他们会在集体活动中齐心协力、互相配合,发挥自我作为教师集体一员的合力作用,他们经过历练后,才能学会独立思考,自我培养。

#### 4.4. 充分发挥校内文化的感染作用

民办中小学校应该高度重视对校内文化环境的建设,其建设与发展应切合民办大多数青年教师的专业实践及专业发展的新目标,才能更好地促进青年教师的发展。然而,在完善校内文化建设的基础上,要充分发挥校内文化的感染作用,驱动民办中小学青年教师的工作积极性,使青年教师在繁杂工作中获得成就感和荣誉感,以此增强民办中小学青年教师对当下工作的满意度。因此,民办学校在制定教师管理制度、规范教师行为、提供教师专业研修和评价教师绩效等方面,要结合校内文化所独有的价值与追求,全面的落实对民办中小学教师的规范、引导和评价,并发挥校内文化的管理效应,渗透专业价值感、归属感、责任感等方面的新思想,着实提高民办中小学教师对自己工作的满意度。例如,在日常的工作会议、座谈会中渗透“尊重职业、精通职业、献身职业”的新思想。在校园文化环境中建设“美景”、“场景”、“情景”、“背景”及“愿景”,给青年教师体现朴素、干净、简洁的视觉美,感染青年教师塑造良好形象,激发青年教师的思考、启发、探索、研究和互动参与等,达到环境和空间的培育功能,以环境文化辅助,影响青年教师的思想。

## 5. 结语

综上所述,对于民办中小学青年教师,需要不断完善他们的工作机制。学校也要积极听取民办中小学青年教师代表的心声和意见,不断完善校园规章制度,在尊重教师意见的同时,坚持维护教师的合法权益。除此之外,民办中小学校要想有更好的发展,不仅要靠中老年教师的“传、帮、带”帮扶模式,而且也需要青年教师的虚心好学,以及青年教师和中老年教师的共同努力[8]。总而言之,一定要真正做到从民办中小学青年教师的角度和视野去安排教师的工作,提高质量,改善待遇,加强管理,统筹解决民办青年教师的现存问题,提高青年教师对自我工作的满意度,减少其对工作的怠慢,增强民办中小学青年教师的自信心,进一步调动广大民办青年教师教书育人的积极性[10]。

## 参考文献

- [1] Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. Harper & Brothers Publishers, New York, 8-21.
- [2] 李媛媛. 高校青年教师工作满意度的现状与对策研究[J]. 领导科学论坛, 2015(3): 36-37.
- [3] 李媛媛. 高校青年教师工作满意度的维度研究[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2015(3): 27-28.
- [4] 刘伟. 中小学青年教师培养的实践探索与思考[J]. 华夏教师, 2022(32): 39-41.
- [5] 苏雪霏. 我国民办高职教师队伍发展不稳定原因探析[J]. 职教通讯, 2017(5): 67-69.
- [6] 高扩昌, 任桂婷. 普通高校青年教师科研能力的现状与对策[J]. 内蒙古师范大学学报(教育科学版), 2009, 22(1): 153-156.
- [7] 刘爱华, 梅芳青. 基于心理契约的高校青年教师激励策略研究[J]. 理论月刊, 2010(1): 186-188.
- [8] 柴凌凤. 谈加强民办中小学教师队伍管理与建设的措施[J]. 教育探索, 2005(10): 107.
- [9] 崔秀花. 论创新型高校工会做好青年教师工作的有效途径[J]. 广西教育 C (职业与高等教育版), 2011(3): 68-70.
- [10] 汪风雄. 邹时炎谈民办教师工作问题[J]. 四川教育, 1991(4): 4.